

PRESENTACIÓ

Els recursos humans han estat sempre una part important de les organitzacions. Amb l'aclariment de propòsits, l'estructuració de processos, l'impuls de mecanismes de millora o l'adaptació a l'entorn no n'hi ha prou per millorar les organitzacions, sinó que cal una clara implicació de la gent que en forma part. Les fites de les institucions esdevenen reals a partir de l'actuació de les persones que comparteixen valors subjacents i que n'apliquen, els processos són eficients i milloren si els membres de l'organització participen en el compromís amb la qualitat permanent; i només és possible l'adaptació a les demandes de l'entorn quan els recursos humans són sensibles a la funció social que han d'acomplir aquestes.

Un cop situades les persones en el centre de les organitzacions, no és estrany que hagin merescut una àmplia atenció per part d'experts en canvi organitzatiu, de directius i altres estudiosos. De totes maneres, les orientacions han canviat amb el temps, d'acord amb els valors socials predominants i amb el coneixement progressiu de la dinàmica institucional. Si durant un temps es va pensar en les persones com un simple recurs, la satisfacció del qual es considerava en funció de la productivitat, les noves tendències parlen de les persones amb recursos com a base fonamental de l'eficiència organitzacional.

El canvi del tòpic «recursos humans» a «humans amb recursos» ha esdevingut fonamental per considerar el capital intel·lectual i personal com a font de coneixement i desenvolupament de les organitzacions. Significa passar d'estudiar les necessitats, les inquietuds i les preocupacions de les persones, per aconseguir, a través de la satisfacció, una adaptació més gran a l'organització, a considerar-les el centre de l'organització i la base de l'èxit assolit i la capacitat de canvi que té aquesta.

L'evolució conceptual i operativa també ha comportat noves visions sobre el creixement personal i professional de les persones. Així, de la consideració de la selecció, la formació o la promoció com a processos successius i separats, es va passar al constructe de desenvolupament professional com un repte que cal planificar i promoure, i a uns altres conceptes anàlegs.

Actualment, s'entén la vida professional com una ocasió i una oportunitat per al desenvolupament de les persones i de les organitzacions, sempre i quan

permeti el màxim ajustament possible entre les capacitats, les competències, les expectatives i la qualitat de vida, i respongui a compromisos professionals, ètics i socials, a més dels personals i familiars.

En aquesta visió ampliada, ara hi tenen cabuda preocupacions com són les condicions físiques i socials de l'espai de treball, la carrera professional, l'autoocupació, el desenvolupament per competències, la compaginació de l'horari familiar i laboral, l'anàlisi de la vida professional, els processos d'inducció inicials a l'exercici de la feina, els períodes sabàtics o l'ètica professional vinculada a l'ètica organitzacional.

Conscients que tractar les temàtiques citades i unes altres que hi estan relacionades no és ni pot ser possible en un monogràfic, el número que es presenta reprèn temes d'interès seleccionats per la novetat que comporten o pel tractament realitzat. Així, hi tenen entrada tant aportacions centrades amb el compromís professional vers la realitat social i la innovació, com unes altres de més específiques i referides a aspectes tan concrets com les competències professionals, el canvi d'actituds o la pràctica laboral. En qualsevol cas, es tracta d'apunts per continuar reflexionant sobre el tema.

Joaquín Gairín Sallán
Director

Presentación

Los recursos humanos siempre han sido una parte importante de las organizaciones. Clarificar propósitos, estructurar procesos, impulsar mecanismos de mejora o adaptarse al entorno no son suficientes para la mejora de las mismas si no existe una clara implicación de su gente. Las metas de las instituciones se hacen reales a partir de la actuación de personas que comparten y aplican valores subyacentes; los procesos son eficientes y mejoran si los miembros de la organización participan del compromiso con la calidad permanente; y sólo es posible la adaptación a las demandas del entorno cuando los recursos humanos son sensibles a la función social que han de cumplir las mismas.

Situadas las personas en el centro de las organizaciones, no es extraño que hayan merecido una amplia atención por parte de expertos en el cambio organizacional, de directivos y de otros estudiosos de las mismas. Sin embargo, las orientaciones han variado con el tiempo, de acuerdo con los valores sociales predominantes y con el progresivo conocimiento de la dinámica institucional. Si durante un tiempo se pensó en las personas como mero recurso, cuya satisfacción se consideraba un medio relacionado con su productividad, las nuevas tendencias hablan de las personas con recursos como la base fundamental de la eficiencia organizacional.

El cambio del tópico «recursos humanos» a «humanos con recursos» ha sido fundamental para la consideración del capital intelectual y personal como fuente de crecimiento y desarrollo de las organizaciones. Significa pasar de estudiar las necesidades, las inquietudes y las preocupaciones de las personas, para lograr, a través de su satisfacción, una mayor adaptación a la organización, a considerarlas el centro de la organización y base de su éxito y de su capacidad de cambio.

La evolución conceptual y operativa también ha conllevado nuevas visiones sobre el crecimiento individual y profesional de las personas. Así, de la consideración de la selección, formación o promoción como procesos sucesivos y separados, se pasó al constructo de desarrollo profesional, como un reto que cabe planificar y promover, y a otros conceptos análogos. Actualmente, se entiende la vida profesional como ocasión y oportunidad para el desarrollo de las personas y de las organizaciones, siempre y cuando permita el máximo

ajuste entre capacidades, competencias, expectativas y calidad de vida, y responda a compromisos profesionales, éticos y sociales, además de los personales y familiares.

Tienen ahora cabida en esta visión ampliada preocupaciones como las condiciones físicas y sociales del espacio de trabajo, la carrera profesional, el autoempleo, el desarrollo por competencias, la compaginación del horario familiar y laboral, el análisis de la vida ocupacional, los procesos de inducción iniciales al ejercicio profesional, los períodos sabáticos o la ética profesional vinculada a la ética organizacional.

El presente número, consciente de que abordar las temáticas citadas u otras relacionadas no es ni puede ser posible en un monográfico, retoma algunos temas de interés seleccionados por su novedad o por el tratamiento realizado. Así, tienen entrada tanto aportaciones centradas en el compromiso profesional con la realidad social y en la innovación, como otras más específicas y referidas a aspectos tan concretos como las competencias profesionales, el cambio de actitudes o la práctica laboral. En cualquier caso, apuntes para seguir reflexionando sobre el tema.

Joaquín Gairín Sallán
Director